

**Santiago, dieciséis de mayo de dos mil veintidós.**

**VISTOS:**

A folio 1 comparece don Matías Novia Carbone, chileno, abogado, en representación de don **FRANCISCO CALFUQUEO LÓPEZ**, chileno, empleado, ambos domiciliados en Morandé N° 835 oficina 1215, comuna de Santiago, quién interpone demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado, cobro de prestaciones e indemnizaciones y declaración de régimen de subcontratación en contra de **HOSPITAL HOUSEKEEPING SYSTEMS CHILE SpA.**, sociedad del giro de su denominación representada por don William Paul Rose, ambos domiciliados en Matías Cousiño N° 82, piso 7, oficina 706, comuna de Santiago, y en contra de **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE** (Red Salud Uc - Christus), del giro de su denominación, representada por don Alejandro Canavati Marcos, ambos domiciliados en Av. Bernardo O'Higgins N° 1449, comuna de Santiago, en calidad de empresa mandante, demandada solidaria o subsidiaria.

Indica que la relación laboral se inició el día 9 de julio de 2015 siendo contratado para prestar servicios personales como Auxiliar de Higiene, haciendo presente que el actor que es parte del sindicato y que con fecha 24-04-2019, la demandada con el Sindicato de Empresa HHS, suscribieron un contrato colectivo, cuyo objeto fue establecer condiciones comunes de trabajo, remuneraciones, beneficios, y otros para sus afiliados. Expone además que durante toda la relación laboral prestó servicios en régimen de subcontratación para la mandante Pontificia Universidad Católica de Chile ubicada en calle Marcoleta, así como en la Clínica de la Universidad Católica ubicada en calle Lira, con una jornada de trabajo de 45 horas semanales, y una remuneración que ascendía a \$536.900.

En cuanto al término de la relación laboral, señala que el actor en octubre de 2020 sufrió un preinfarto, lo que lo mantuvo con licencias médicas hasta el 31 de diciembre de 2020, y antes de terminar ese año, lo llamaron por teléfono de la empresa para comunicarle que por su edad 81 años - y situación médica, no regresara a trabajar hasta que existieran condiciones sanitarias óptimas producto de la pandemia, lo que se acrecentaba por trabajar en recintos hospitalarios, lo que él aceptó, entendiendo que se trataba de su seguridad. En este contexto, con fecha 4 de enero de 2021 llamó a la empresa para consultar si debía firmar algún documento por este beneficio, y si le seguirían pagando el sueldo en el tiempo en que no prestara servicios, a lo que le indican que como no prestaba servicios no le



QSYWZJYVYH

pagarían, lo que él reprochó como injusto, y acto seguido le dijeron que estaba despedido por mal agradecido, y que lo llamarían para firmar finiquito.

Posteriormente, relata el actor, molesto por la situación y ante la ausencia de llamada para firmar finiquito, el día 8 de enero de 2021 dejó una consta en la comisaría web del despido injustificado, para enterarse posteriormente que su ex empleadora lo había despedido con fecha 7 de enero de 2021 por ausencias injustificadas los días 1, 2, 3, 4 y 5 de enero. Ello es imposible indica, por cuanto el día 4 se le habría informado que estaba despedido, y de mala manera concurriría el día 5, lo mismo que los otros dos días, dada la dispensa ya relatada, por lo que el despido de fecha 7 de enero es indebido por cuanto la ausencia se encuentra justificada en la dispensa que el mismo empleador otorgó.

Señala que durante toda la relación laboral se desempeñó como auxiliar de higiene en el Hospital Clínico de la Universidad Católica y Clínica UC, ambos ubicados en Santiago Centro, de propiedad del demandado solidario, habiendo en consecuencia el actor prestado servicios en régimen de subcontratación.

Finaliza señala que en virtud de lo dispuesto en los artículos 162 y 168 del Código del Trabajo, expone, el despido practicado sería injustificado solicitando las prestaciones propias de ello, y a la fecha del despido además, se le adeudaría feriado legal por el período 2019 - 2020 así como el feriado proporcional entre el 15 de julio de 2020 y el 7 de enero de 2021

A folio 8 consta la notificación de la demanda a Hospital Housekeeping Systems Chile SpA., y a folio 9 la notificación a la Pontificia Universidad Católica de Chile.

A folio 13 comparece Carolina Schettino Elgueta en representación de Hospital Housekeeping Systems Chile SpA. quién reconoce la relación laboral con el actor desde el 9 de julio de 2015, pero una remuneración de \$460.600, y que fue despedido por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, no concurrencia del actor sin causa justificada desde los días 1 al 6 de enero de 2021, no siendo efectivo lo señalado en la demanda en cuanto a que se le habría llamado para comunicarle que estaba dispensando de asistir a trabajar, pues nadie nunca lo llamó para ello, y que por el contrario, en aquellos momentos la empresa prestaba servicios 24/7 en aseo hospitalario y traslado de pacientes, por lo que necesitaban trabajadores, y se cumplían todos los protocolos de seguridad.

Niega todos los hechos señalados en la demanda, por cuanto a la fecha de los hechos doña Natalie Miranda, Gerente de Recursos Humanos se encontraba de



QSYWZJYVYH

vacaciones, por lo que es imposible que lo haya despedido verbalmente. En virtud de ello, ante la inasistencia del trabajador, con fecha 8 de enero se le envió la carta de despido cumpliendo todas las formalidades legales, pues no se presentó ninguna excusa para las ausencias ni licencia médica al respecto.

Finaliza señalando que en la especie no existe despido injustificado, por lo que no se reconoce adeudar las prestaciones señaladas, y que en cuanto al feriado solo reconocen el feriado proporcional por \$223.108.

A folio 10 comparece don Sebastián Alarcón Fernández, en representación de la Pontificia Universidad Católica de Chile, quién contesta la demanda solicitando el rechazo de la misma, señalando que el actor figura en los últimos dos años en los registros de trabajadores, pero que la demandada principal cumplió todas las obligaciones laborales y previsionales a su respecto, pues entre ellas existe un contrato desde febrero de 2015, desconociendo detalles específicos del despido.

Finaliza indicando que de acreditarse que efectuó funciones para ella, deberá limitarse al período en que prestó servicios para ella, lo que deberá acreditar el actor, citando legislación y jurisprudencia al efecto. Señala además, que su representada ha ejercido el derecho de retención e información en relación a la demandada principal, por lo que solo podría haberle cabido responsabilidad subsidiaria.

A folio 53 con fecha 16 de diciembre de 2021 se realizó la audiencia preparatoria, en la cual consta que llamadas las partes a conciliación, esta no se produjo. Además, consta que se dictó sentencia parcial por el feriado por la suma de \$223.108 por feriado proporcional, monto que consta pagado en el proceso a folio 68.

A folio 111 con fecha 28 de abril de 2022 se realizó la audiencia de juicio, rindiéndose la prueba que se señalará a continuación.

#### **CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece don Francisco Calfuqueo López, quién interpone demanda de despido injustificado por despido verbal, cobro de feriado y declaración de régimen de subcontratación en contra de Hospital Housekeeping Systems Chile SpA., y en contra de Pontificia Universidad Católica de Chile, en calidad de demandada solidaria o subsidiaria;



**SEGUNDO:** Que contestando la demanda Hospital Housekeeping Systems Chile SpA, niega que el despido se trate de un despido injustificado pues existió un despido por inasistencias, y rechaza todos los hechos señalados en la demanda y en cuanto al feriado, solo reconoce el proporcional adeudado.

Por su parte, Pontificia Universidad Católica de Chile señala que en caso de existir subcontratación, esta deberá ser limitada al tiempo en que el actor efectivamente prestó servicios, y solo podrá ser responsable subsidiario;

**TERCERO:** Que así las cosas, la controversia jurídica que este tribunal deberá dilucidar, dice relación con determinar si en la especie existió o no un despido verbal o en su caso, efectivamente se encuentra justificado el despido disciplinario realizado por la demandada principal, y en su caso, si existe responsabilidad, y de que naturaleza, por parte de la demandada solidaria;

**CUARTO:** Que para acreditar sus dichos en autos, la parte demandante incorporó la siguiente prueba documental: 1. Contrato colectivo de trabajo de fecha 24-04-2019, 2. Certificado de antigüedad laboral, de fecha 24-01-2019, 3. Imagen de la credencial del actor, 4. Liquidaciones de remuneración, octubre, noviembre y diciembre de 2019, 5. Carta de despido de fecha 07-01-2021, 6. Constancia laboral efectuada a través de [www.carabineros.cl](http://www.carabineros.cl), de 08-01-2021.

Además, solicitó la exhibición documental de la demandada principal, siéndole exhibidos los comprobantes de concesión de feriado legal demandado y los contratos, anexos de contratos, facturas, boletas de Servicios u honorarios y estados de pagos, en relación con la Demandada solidaria Pontificia Universidad Católica de Chile (Red Salud Uc - Christus), que se hubiesen generado, entregado o firmado en el periodo julio 2015 a enero 2021.

Por su parte, solicitó se hiciera efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5, respecto de los documentos solicitados exhibir a la demandada solidaria, y no exhibidos, consistentes en los contratos, anexos de contratos y certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales por el periodo de julio de 2015 a enero de 2021;

**QUINTO:** Que a su vez, la parte demandada Hospital Housekeeping Systems Chile SpA, incorporó la siguiente prueba documental: 1. Liquidación remuneración enero 2021 a junio 2019, 2. Control asistencia, 3. Comprobantes feriado años 2016 a 2021, 4. Carta notifica término contrato 07 enero 2021, 5. Comprobante carta aviso terminación contrato trabajo dirección trabajo 11 enero 2021 y 6. Guía de admisión postal sucursal Tenderini de Correo de Chile de 08 enero 2021.



Además, incorporó la declaración testimonial, de doña Natalie Miranda González y doña Claudia Torres Garrido, quienes previamente juramentadas, declararon conforme consta en el registro de audio;

**SEXTO:** Que por su parte, la demandada Pontificia Universidad Católica de Chile incorporó la siguiente prueba documental: 1. Contrato de prestación de servicios 15 de mayo de 2015 y 2. Muestra de certificados de cumplimientos de obligaciones laborales y previsionales de fecha: mayo 2018, agosto 2018, octubre 2018, diciembre 2018, mayo 2019, agosto 2019, octubre 2019, diciembre 2019, mayo 2020, agosto 2020, octubre 2020 y diciembre 2020;

**SÉPTIMO:** Que apreciada la prueba acompañada conforme a las reglas de la sana crítica, según dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, considerando la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de la misma, es posible determinar que:

1.- Sin perjuicio de tratarse un hecho no controvertido, el certificado de antigüedad laboral acompañado por la parte demandante y la credencial de trabajo del actor, corrobora que entre las partes existió una relación laboral desde el día 9 de julio de 2015.

2.- Las últimas 3 liquidaciones de remuneraciones que dan cuenta de 30 días trabajados en el mes correspondiente, son las de los meses de febrero de 2020 por \$452.250 descontando el bono de vacaciones, septiembre de 2020 con una remuneración de \$448.500 descontando el aguinaldo de fiestas patrias y octubre ambos del 2019 con una remuneración de \$448.500, lo que entrega una remuneración promedio en el total haberes ascendente a la suma de \$449.750, que será considerada por este tribunal como base de cálculo para las eventuales prestaciones e indemnizaciones que se concedan.

Lo anterior se acredita con la copia de las liquidaciones de sueldo acompañadas por la parte demandada y las acompañadas por la parte demandante, de estas últimas, solo una de ellas - octubre de 2019 - corresponde a un mes trabajo de modo completo.

3.- La demandada principal procedió a despedir al actor mediante carta fechada 7 de enero de 2021, por la causal establecida en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, ausencias injustificadas, fundado fácticamente ello en que el actor habría faltado a sus labores los días 1 a 5 de enero de 2020. La carta fue remitida por Correos de Chile al actor con fecha 8 de enero de 2021 y con fecha 11 de enero del mismo año se puso ella en conocimiento de la Inspección del Trabajo.



Lo anterior se acredita con la copia de la carta de despido, la copia del comprobante de envío masivo de correspondencia y el comprobante de aviso para terminación del contrato de trabajo acompañados todos por la parte demandada principal.

4.- Durante el desarrollo de la relación laboral, el actor gozó de 98 días de feriado, considerando el mismo bajo un conteo de 21 días corridos de vacaciones por cada periodo anual trabajado.

Lo anterior se acredita con los comprobantes de feriado acompañados por la parte demandada.

5.- A pesar de que la existencia del trabajo del actor en régimen de subcontratación en dependencias de la demandada solidaria se trata de un hecho determinado como no controvertido, de la prueba acompañada es posible acreditar que la relación comercial entre las demandadas se inició el día 15 de mayo de 2015.

Lo anterior se acredita con la copia de contrato maestro para la provisión de servicios de administración y limpieza suscrito entre las demandadas con dicha fecha, acompañado por la demandada Pontificia Universidad Católica de Chile;

**OCTAVO:** Que para resolver la demandad de despido injustificado presentada por el demandante, debemos indicar que en la especie el actor levantó una hipótesis de despido verbal que habría sido realizado telefónicamente una vez que él habría preguntado por las modalidades de la relación laboral luego de que se le comunicará que no debía realizar ellos. Pues bien, de lo señalado, salvo la Constancia ante la Comisaría virtual de Carabineros de Chile de fecha 8 de enero de 2021, ninguna otra prueba existe al efecto, por lo que este sentenciador no ha logrado formar convicción de la existencia de los hechos relatados por el actor.

Lo anterior se acrecienta, cuando se considera que la constancia en la Comisaría Virtual se realizó recién el día 8 de enero de 2021 en circunstancias que el despido verbal telefónico según su relato se habría producido 4 días antes. Ello siembra duda al respecto pues la lógica indica que alguien que es despedido verbalmente recurre a dejar constancia a Carabineros de Chile o la Inspección del Trabajo inmediatamente de ocurrido ello, y no se espera 4 días para realizar aquel trámite, dada la importancia vital que para cualquier persona tiene perder su fuente laboral.

Así las cosas, la acción en cuanto al despido verbal reclamado por el actor será rechazada;

**NOVENO:** Que como consecuencia de lo anterior, deberemos analizar la hipótesis de despido levantada por la demandada, y que dice relación con la aplicación de la



causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, ausencias injustificadas en el mes de enero de 2021, y que conforme a lo ya razonado en el considerando séptimo, se cumplieron las formalidades legales y se envió la carta de despido al actor.

Conforme lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 inciso segundo del cuerpo legal recién citado, corresponde al empleador, una vez enfrentado a un juicio por despido, acreditar que la causal alegada se encuentra debidamente justificada, por lo que debió ser la demandada quién acreditara que el despido que practicó se encontraba fundado en antecedentes suficientes.

Pues bien, para cumplir el requisito anterior, la parte demandada acompañó a este proceso un documento denominado “control de asistencia”, de cuyo análisis se desprende que corresponde a un documento impreso por parcialidades, y que no reúne las características de ninguno de los registros de asistencia utilizados por los empleadores y que se encuentran autorizados por la Dirección del Trabajo, ya sea libro de asistencia, sistema biométrico, reloj control, tarjeta magnética o georreferenciación, pues de su análisis parece ser una planilla Excel incorrectamente impresa, que no contiene menciones mínimas que las máximas de la experiencia indican que contienen todos los sistemas de control de asistencia, que solo a modo ejemplar contienen hora de entrada y salida, diferenciación de jornada, sumatoria mensual o semanal, etc.

Así las cosas, amparado en la carga - que como se indicó anteriormente - la norma legal pone al empleador de acreditar la causal, la información que se debió traer a estos estrados debió ser la más fidedigna posible, característica que no reúne el documento señalado, y que no logra formar convicción alguna a este sentenciador respecto a los hechos señalados conforme a las normas de la sana crítica. Es más, si bien las dos testigos de la parte demandada señoras Torres y Miranda señalan que el actor fue despedido por inasistencias, no se puede desconocer que dicha causal tiene un sustento probatorio regulado legalmente que corresponde al ya señalado control de asistencia, por lo que no puede ser suplido en su ausencia o presencia defectuosa, por una declaración testimonial. Abona a lo anterior que la propia parte demandada señala en su escrito de contestación que en la fecha de la ocurrencia de los hechos la testigo señora Miranda - a la sazón Gerente de Recursos Humanos de la demandada - se encontraba gozando de feriado, por lo que de mala manera puede entregar una declaración concluyente a este respecto.

En consecuencia, en la ausencia del único medio probatorio válido para acreditar la causal aplicada, el despido necesariamente deberá ser declarado como



QSYWZJYVYH

injustificado, condenándose a la demandada principal a la suma de \$449.750 por indemnización sustitutiva del aviso previo, \$2.248.750 por 5 años de servicio, y \$.1799.000 por incremento legal del 80% contemplado en el artículo 168 letras c) del Código del Trabajo;

**DÉCIMO:** Que en relación al feriado reclamado, el actor trabajó 5 años 5 meses y 28 días, periodo de tiempo en que generó 115,39 días de vacaciones, y de ellos gozó de 98 como se indicó en el considerando séptimo, por lo que, se le adeudaba al actor 17,39 días de feriado, que conforme la remuneración que él tenía, corresponden \$260.711. De ellos, ya le fueron pagados en la audiencia preparatoria conforme la sentencia parcial dictada, la suma de \$223.108, por lo que por este concepto solo se adeuda actualmente la suma de \$37.603 a la que será condenada la parte demandada principal;

**DÉCIMO PRIMERO:** Que en cuanto a la acción ejercida en contra de la Pontificia Universidad Católica de Chile, es un hecho no controvertido en este proceso que el actor prestó servicios en régimen de subcontratación en obras de dicha demandada durante todo el período en que prestó servicios. Se acreditó además que la relación entre las demandadas comenzó en mayo de 2015, es decir, aproximadamente 2 meses antes que el contrato de trabajo del actor. Así las cosas, en autos solo resta determinar si la responsabilidad que le cabe a la solidaria es subsidiaria o solidaria.

El artículo 183 -C del Código del Trabajo, habilita a la empresa mandante a solicitar a la empresa contratista que se le informe sobre el estado y monto de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, lo que se acredita mediante un certificado emitido por la Inspección del Trabajo u otro medio idóneo. Lo habilita, además, en caso de que detecte incumplimiento, a retener obligaciones o pagos que tenga en favor del contratista, para con dicho dinero, por mandato legal, cumplir las obligaciones incumplidas. El cumplimiento de estos derechos, señala el artículo 183 -D del mismo cuerpo legal, hará que la responsabilidad de esta demandada en el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, se rebaje de una responsabilidad solidaria, que es la regla general en este caso, a una responsabilidad subsidiaria. Este último artículo, además, limita la responsabilidad al tiempo que el actor hubiere estado en faenas de la empresa mandante.

En el caso, la demandada subsidiaria solo acompañó “muestras” de los certificados de cumplimiento laboral y previsionales solicitados a la mandante, en específico los correspondientes a los meses de mayo, agosto, octubre y diciembre de los años 2018, 2019 y 2020, a pesar de ser un hecho acreditado que la relación





comercial entre las demandadas se inició el año 2015, y que además, el actor trabajó todo el período en que prestó servicios en dependencias de la red hospitalaria de la Pontificia Universidad Católica. Así, no existe constancia alguna que entre los años 2015 a 2017 se haya hecho siquiera uso alguna vez del derecho de información contemplado en la norma legal antes citada.

En consecuencia, la responsabilidad de la demandada Pontificia Universidad Católica de Chile, no podrá ser otra que una responsabilidad solidaria, pues al no haber acreditado que hizo efectivo el uso del derecho de información a lo largo de toda la relación comercial con la demandada principal – en lo que respecta al período laborado por el actor – no es posible acreditar que se haya hecho un efectivo resguardo del deber de informarse del estado de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de la contratista.

Abona a lo anterior la solicitud de exhibición documental realizada por la parte demandante, en la cual se le solicitaron los certificados de cumplimiento de todo el período trabajado, los que no se exhibieron por no haber sido encontrados, como señaló el abogado de la parte en autos, por lo que ninguna seguridad hay de que ellos existan.

En virtud de lo anterior, no se hará efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, por haberse arribado a idéntica conclusión por la vía del análisis documental;

**DÉCIMO SEGUNDO** Que en relación al contrato colectivo de trabajo de fecha 24-04-2019, que no fue analizado expresamente, el mismo no altera en nada lo decidido, por ser destinada a acreditar los montos de remuneración ya determinados por medio de las liquidaciones de remuneraciones;

**DÉCIMO TERCERO:** Que no se condenará en costas a las demandadas por estimarse que tuvieron motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones, y lo dispuesto en los artículos 1, 3, 4, 7, 161, 162, 163, 168, 172, 183 -A al 18 - D, 415, 420, 423, 425 a 432 y 446 a 462 del Código del Trabajo; se resuelve:

I.- Que se **ACOGE** la demanda interpuesta por don Francisco Calfuqueo López, en contra de Hospital Housekeeping Systems Chile SpA., declarando que el despido practicado fue indebido, y en consecuencia se le condena al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

- a) \$449.750 por indemnización sustitutiva del aviso previo,
- b) \$2.248.750 por 5 años de servicio,



c)\$.1799.000 por incremento legal del 80% contemplado en el artículo 168 letras c) del Código del Trabajo, y;

d) \$37.603 por feriado proporcional.

II.- Que se **ACOGA** la demanda en contra de Pontificia Universidad Católica de Chile (Red Salud Uc - Christus), declarando que el actor trabajó en régimen de subcontratación para la demandada y que la misma es responsable solidaria de las obligaciones señaladas en el numeral anterior;

III.- Que las cantidades ordenadas pagar se reajustarán conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT O-5516-2021**

**RUC 21-4-0358991-5**

Dictada por don **MAURICIO SEGOVIA ARAYA**, Juez Suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

